

TRANSITIONELE ARBEIDSMARKTEN; van deze tijd?

Martijn Voermans, s800651
Boaz van Luijk, s776416
Tilburg, KUB, 18 oktober 2001

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
Hoofdstuk 1: De transitionele arbeidsmarkt nader uitgelegd.....	4
Hoofdstuk 2: Verschillen met de traditionele arbeidsmarkt	6
Hoofdstuk 3: De transitionele arbeidsmarkt in deze tijd.....	7
Hoofdstuk 4: Transitionele arbeidsmarkt en het wetsvoorstel Arbeid en Zorg	8
Conclusie	9

Inleiding

In dit referaat gaan wij nader in op het begrip transitionele arbeidsmarkt. De laatste jaren is hier een discussie over ontstaan. Hieronder valt namelijk ook het voeren van een actief arbeidsmarktbeleid, werkloosheidsvoorzieningen en zorgverlof.

Dat niet alleen de overheid zich wil bezighouden met het creëren van een transitionele arbeidsmarkt, valt uit de talloze publicaties wel op te maken. Voor werkgevers is het namelijk ook van belang.

Maar waarom is transitionele arbeidsmarkt nu zo actueel? Eigenlijk zijn hier drie factoren in het spel: de krapte op de arbeidsmarkt, de lage participatiegraad en de hoge collectieve lasten. Deze drie factoren verplichten de overheid én werkgevers tot het ondernemen van stappen. De transitionele arbeidsmarkt lijkt de oplossing op dit probleem.

In dit referaat gaan we dat onderzoeken. We formuleren onze probleemstelling dus als volgt:

“Waarom is een omschakeling van een traditionele naar een transitionele arbeidsmarkt kenmerkend voor deze tijd en in hoeverre wordt zij ondersteund door het wetsvoorstel Arbeid en Zorg 2001?”

Deze probleemstelling gaan we beantwoorden door middel van een studie naar het begrip transitionele arbeidsmarkt, de verschillen met het traditionele arbeidsmarktmodel, de inpassing van het model in deze tijd en in hoeverre de wet Arbeid en Zorg zo'n omschakeling ondersteunt.

Hoofdstuk 1: De transitionele arbeidsmarkt nader uitgelegd

Het concept van de transitionele arbeidsmarkt wordt volgens G. Schmid (1998) aan de hand van drie principes duidelijker:

De arbeidsmarkt moet zich voortdurend aanpassen aan interne en externe fluctuaties. Denk bij externe fluctuaties bijvoorbeeld aan de conjunctuur van de economie, technologische ontwikkelingen en de (plotselinge) verandering van de vraag naar producten. Bij interne fluctuaties kun je denken aan: ziektes, veranderende familieomstandigheden en verhuizingen. Tegenwoordig zorgen interne fluctuaties voor de grootste veranderingen op het gebied van de arbeidsmarkt.

Aanpassing van het sociaal instituut "de arbeidsmarkt" vraagt om effectieve en sociaal acceptabele maatregelen. Zo is er bijvoorbeeld de financiële ondergrens bij loonverlagingen, omdat het anders sociaal en economisch niet acceptabele gevolgen genereert voor de arbeidskracht.

Periodes van "niet-werken" hoeven niet persé negatief begrepen te worden. Deze periodes kunnen voor arbeidskrachten dienen om zichzelf te ontwikkelen in opleiding of onbetaald werk. Dit kan zijn om: een brug te slaan naar nieuw werk, zelfwaardering te vinden en toekomst mogelijkheden te ontdekken.

Hieruit volgt de volgende definitie van transitioneel arbeidsmarkt:

een arbeidsmarkt waar het beleid gericht is op de afstemming van de arbeidsdeelname van mensen op hun persoonlijke levensloop en op de kwaliteit van de participatie door kwalificering en 'employability'. Het biedt tevens een kader om na te gaan welke institutionele factoren sociale integratie kunnen bevorderen. (N. van den Heuvel, 1999)

Met andere woorden: een arbeidsmarkt met beleid dat gericht is op het bevorderen van overbruggingen tussen inactiviteit en de reguliere arbeidsmarkt, die een permanente keuze toestaat tussen verschillende vormen van werk. (K. Corver, 2000)

Deze "overbruggingen" zijn de zogenaamde transitieën. Volgens het levensloopmodel vinden er altijd een aantal transitieën in het leven van een individu plaats. Later zullen we dieper op het levensloopmodel ingaan.

Volgens het model van Schmid (1998) zijn er vijf verschillende soorten transities te onderscheiden:

- I deeltijd/minder arbeid en voltijdse arbeid of tussen arbeid in loondienst en zelfstandige arbeid;
- II tussen werkloosheid en arbeid;
- III tussen scholing en arbeid;
- IV tussen zorg en arbeid;
- V tussen arbeid en pensionering (in de zin van deeltijd- of brugpensioen)

Men zou kunnen zeggen dat de transities in het model van de transitionele arbeidsmarkt ondergebracht zijn in een typologie van overgangen van inactiviteit en onderwijs naar werk en vice versa. De inactiviteit is te onderscheiden in onbetaalde arbeid (huishoudens), sociale-zekerheid (werkloosheid en arbeidsongeschiktheid) en (vroegtijdige) pensionering.

Er zijn vier benaderingen te onderscheiden van waaruit transitionele arbeidsmarkten bezien kunnen worden (G. Schmid, 1998):

De organisatorische benadering: de verhouding van werk tot andere nuttige sociale activiteiten.

De inkomensbenadering: de mogelijkheden tot het verwerven van inkomen.

De sociaal-politieke benadering: er zijn verschillende oorzaken die transities mogelijk maken, aantrekkelijk maken en voorkomen.

De fiscale benadering: Transitionele arbeidsmarkten zorgen voor werkgelegenheid of andere nuttige activiteiten te vervanging van werkloosheid.

Hoofdstuk 2: Verschillen met de traditionele arbeidsmarkt

Er zijn een aantal verschillen tussen de twee arbeidsmarktmodellen te vinden:

Ten eerste gaat het transitionele arbeidsmarktmodel gaat uit van het levensloopmodel. In dit model spelen de veranderende sociaal-culturele behoeften en mogelijkheden van het individu een belangrijke rol. Arbeid en onbetaalde activiteit is hierin gestructureerd volgens de intrefase, de verblijfsfase inclusief de herintrede, en de uitrefase. In iedere fase is een aantal transitie of overgangen te onderkennen die sterk variëren voor de verschillende aanbodcategorieën. (N. van den Heuvel, 1999)

In het traditionele arbeidsmarktmodel wordt meer uitgegaan van life-time employment en eventueel het bereiken van flexibiliteit tussen arbeid en onbetaalde arbeid door middel van part-time banen. (Sels en Van Hootegem, 1998)

Ten tweede biedt het transitionele arbeidsmarktmodel een betere beheersbaarheid van het sociale stelsel. Transitie zijn eenvoudiger en voordeliger tot stand te brengen. (N. van den Heuvel, 1999)

Ten derde ontstaat er een optimale allocatie van arbeidskrachten op de arbeidsmarkt. Dat is onder andere te danken aan de verbeterde marktwerking van de arbeidsmarkt. De vergroting van de keuzemogelijkheden door transitionele voorzieningen op de arbeidsmarkt leidt namelijk tot een billijker verdeling van arbeid en inkomen gegeven de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt. (N. van den Heuvel, 1999)

Hoofdstuk 3: De transitionele arbeidsmarkt in deze tijd

Dat de transitionele arbeidsmarkt echt iets van deze tijd is kunnen we onder andere merken aan de publicatiedata van stukken over dit begrip. Ook de discussie over het wel of niet implementeren van een beleid ter bevordering van zo'n arbeidsmarkt is van de laatste jaren. De behoefte aan betere afstemming van werk en vrije tijd, die in het transitionele arbeidsmarktmodel beschreven wordt, zien we duidelijk terugkomen in deze tijd.

We zien dat onder invloed van de technische ontwikkeling, de toenemende (internationale) concurrentie en de deregulering van de arbeidsmarkt banen sneller van inhoud veranderen en hun levensduur korter is. Werknemers moeten zich daarom instellen op een voortdurende verandering van de inhoud van hun werk. Verder moeten zij ervan uitgaan dat zij tijdens hun loopbaan herhaaldelijk van baan moeten veranderen, waarbij de kans bestaat dat zij ook van beroep moeten veranderen.

Een gevolg van de tegenwoordige grotere turbulentie op de arbeidsmarkt is dat het noodzakelijk zal zijn, over hun gehele loopbaan genomen, meer in mensen te investeren. De extra investeringen zijn zowel nodig om te zorgen dat werknemers blijven als om transitie naar andere banen te faciliteren. Volgens sommigen biedt dit de ruimte om meer werkgelegenheidskansen te bieden aan inactieven: in de tijd dat werknemers opleidingen volgen, dient het productieproces immers door te gaan. (N. van den Heuvel, 1999)

Het algemene toekomstbeeld is dat oudedagsvoorzieningen en sociale voorzieningen onder druk komen te staan, de werkdruk zal stijgen en het werken op onregelmatige en ongunstige tijdstippen zal toenemen. De hoeveelheid arbeidsuren zal niet stijgen: de verwachting is dat er een uitruil komt tussen arbeid en vrije tijd. Wel maakt men zich zorgen over het groeiend aantal ouders dat beide fulltime werkt en over de groei van het aantal werkende vrouwen van wie de carrière belangrijke invloed heeft op het gezin. Op verzorging en begeleiding van kinderen, en op vrijwilligerswerk en hulp in de directe omgeving, zal worden ingeteerd. (T. Korver & A..C.J.M. Wilthagen, 2001)

Hoofdstuk 4: Transitionele arbeidsmarkt en het wetsvoorstel Arbeid en Zorg

De Kaderwet Arbeid & Zorg versterkt de mogelijkheden ter ondersteuning van een breed levende maatschappelijke behoefte om het combineren van arbeid en zorg beter mogelijk te maken. Het gaat om een samenhangende regeling van de mogelijkheden voor verlof en deeltijd, met aandacht voor:

- aansluiting bij de moderne arbeidsmarkt, moderne arbeidspatronen
- aansluiting bij moderne vormen van opvoeding en zorg
- de mogelijkheid dat mannen én vrouwen arbeid en zorg combineren
- effectieve vergroting van het arbeidsaanbod
- de gevolgen voor de bedrijfsorganisatie, in het bijzonder bij het MKB. (NRC handelsblad, 1998)

Het beter kunnen combineren van taken bij de opvoeding van kinderen en bij de uitoefening van het beroep dient zowel persoonlijke als maatschappelijke belangen. Zo kunnen nu nog verborgen talenten van vrouwen in betaald werk en van mannen in opvoeding beter tot hun recht komen. Ook voor de transitionele arbeidsmarkt is dit van belang. Het gaat dan onder meer om het bevorderen van werktijden op maat, verruiming van schoolopeningstijden en bevordering van arbeidspools en ondernemerschap in de persoonlijke dienstverlening. De overheid speelt hierbij een stimulerende rol. De Wet Arbeid en Zorg maakt het ook voor mensen in een uitkerings situatie beter mogelijk arbeid en zorgtaken te combineren en draagt bij aan perspectief op reïntegratie op de arbeidsmarkt. Uitbreiding is er ten aanzien van de verlofregelingen: Zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof, calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof, kraamverlof, studie- of stervensbegeleidingsverlof en langdurig betaald zorgverlof. (Wolff, D. de, 2001)

Conclusie

In dit referaat hebben we getracht een antwoord te verkrijgen op de vraag:

“Waarom is een omschakeling van een traditionele naar een transitionele arbeidsmarkt kenmerkend voor deze tijd en in hoeverre wordt zij ondersteund door het wetsvoorstel Arbeid en Zorg 2001?”

In hoofdstuk 3 hebben we uitgewerkt waarom een transitionele arbeidsmarkt kenmerkend is voor deze tijd. We vatten dat hier nog even kort samen: het aantal transities op de arbeidsmarkt wordt hoger. Ook de vraag naar flexibilisering en de vergroting van mogelijkheden ten aanzien van deze transities groeit. Het aanbod van wetenschappelijk onderzoek op dit vlak laat zien dat dit een actueel onderwerp is waar veel aandacht aan besteed wordt.

In hoofdstuk 4 hebben we gekeken naar de raakvlakken van de Wet Arbeid en Zorg met de principes van het transitioneel arbeidsmarktmodel en de gevolgen daarvan voor de maatschappij. Deze raakvlakken vinden we vooral in de uitbreiding van de verlofregelingen en de betere afstemming die mogelijk wordt gemaakt tussen arbeid en zorg.

Naar onze mening zijn we met deze wet een eind op weg qua mogelijkheden voor een transitionele arbeidsmarkt die goed in deze tijd past. De beoogde verandering die hiermee zal worden bereikt zal ten goede komen aan de Nederlandse arbeidsmarkt en de individuele werknemer en zijn of haar directe leefomgeving.

Literatuurlijst

Corver, K. 1999, Tweede Vlaams-Nederlandse arbeidsmarktcongres,
(www.siswo.uva.nl/agenda/Transit.html)

Heuvel, N. van den(1999), *De transitionele arbeidsmarkt. Contouren van een actief
Arbeidsmarktbeleid (Tweede Vlaams-Nederlandse arbeidsmarktcongres)*, Amsterdam, SISWO, 1999

Korver, A. & A.C.J.M Wilthagen(2001), *Arbeid, zorg en tijd: naar de
transitionele arbeidsmarkt?* in: Christen Democratische Verkenningen, 2001, nr.7,8,9, pp. 54-63

NRC handelsblad, 21 juli 1998, Tekst regeerakkoord 1998,
(www.nrc.nl/W2/Nieuws/1998/07/21/Vp/II.html)

OSA (1999), *Arbeid, zorg en beleid: de gedragsreacties van huishoudens*, Den Haag.

Sels, L. & G. van Hootegem(1999), *België-Nederland' strijd om de meeste flexibiliteit'* in: In
banen geleid. Nieuwe vormen van sturing op de arbeidsmarkt in België en Nederland. Red.Hoof,
J. J. van, en J. Mevissen, Amsterdam, Elsevier, 159-185

Schmid, G.(1998), *Transitional Labour Markets:
A New European Employment Strategy*, Berlijn, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung,
1998

Wolff, D. de(2001), *Schijn en werkelijkheid van het wetsvoorstel Arbeid en Zorg* in *Advocatenblad*, 2001,
nr. 13, 81^{ste} jaargang, pp.486-490